

**PERBANDINGAN KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL
DAN HONORER DI SMAN 1 TAMBANG
KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

**AKMALUDDIN
NIM. 10613003249**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H/2010 M**

**PERBANDINGAN KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL
DAN HONORER DI SMAN 1 TAMBANG
KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi
Diajukan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I)



Oleh

AKMALUDDIN
NIM. 10613003249

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H/2010 M**

ABSTRAK

AKMALUDDIN (2010) : Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar dan untuk mengetahui Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar. Subjek dalam penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang. Populasi dari penelitian ini berjumlah 41 orang yang terdiri dari 29 orang guru Pegawai Negeri Sipil dan 12 orang guru honorer dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan penelitian sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasinya tergolong sedikit. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket yaitu mengajukan 30 pertanyaan tertulis yang diajukan kepada guru-guru di SMAN 1 Tambang. Selain itu digunakan juga teknik wawancara kepada kepala sekolah dan teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang profil sekolah. Untuk mengetahui kinerja guru PNS dan honorer data dianalisis dengan menggunakan teknik diskriptif. Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja guru PNS dan honorer data dianalisis secara statistik dengan teknik komparasi melalui rumus test t. Setelah dianalisis maka diketahui kinerja guru PNS dan honorer sama-sama berada pada kategori sedang. Berdasarkan perhitungan test t disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru PNS dan honore di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
PENGHARGAAN	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Permasalahan	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoretis	11
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Konsep Operasional	34
D. Asumsi dan Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	36
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
C. Populasi.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Instrumen Penelitian	37
F. Teknik Analisi Data.....	38

BAB IV. PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	40
B. Penyajian Data	47
C. Analisis Data	54

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran-saran.....	61

DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada dasarnya merupakan bagian terpenting dalam proses menjalani hidup, dengan menjadikannya sebagai sarana untuk mencapai segala macam tujuan. Kesadaran ini merupakan hal yang harus dimiliki setiap manusia. Maka atas dasar ini yang menjadi kewajiban itu adalah menanamkan rasa tersebut pada setiap diri manusia.

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda. Hal ini dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan agar bermanfaat bagi kepentingan hidup dan lingkungannya.

Semua ini merupakan tugas utama bagi mereka yang berperan dalam bermacam-macam jenis lembaga pendidikan, khususnya bagi mereka yang berprofesi di bidang tenaga kependidikan. Kewajiban dalam bidang ini adalah menjamin proses penanaman nilai-nilai kepada generasi muda secara kompleks, mulai dari perencanaan hingga evaluasi terhadap seluruh proses yang telah dilakukan.

Dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan

perilaku dan kepribadian siswa. Untuk itulah seorang guru seharusnya memiliki kemampuan dan kecakapan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan standar guru yang profesional dan memiliki kompetensi yang sempurna dalam profesinya sebagai pendidik, seperti yang telah digambarkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, ayat 10, disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.¹

Dalam kaitannya antara kompetensi dengan tugas-tugas guru, maka dalam proses pelaksanaan tugas-tugas tersebut haruslah berlandaskan pada nilai-nilai tolak ukur yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk menjamin kesempurnaan hasil dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok. Maka dalam hal inilah kinerja seorang guru merupakan kunci utama untuk mengetahui sejauh mana terrealisasinya tujuan yang telah dirumuskan.

Prihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mental-spritual maupun fisik biologis.² Pada dasarnya suatu pekerjaan yang dirancang dengan baik dan peroses dari pelaksanaanya cukup memuaskan maka akan menghasilkan tingkat kinerja, efisien, efektifitas, produktivitas serta kepuasan yang tinggi.

¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 23.

² Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada, Jakarta 2010, hlm. 87

Jadi dengan demikian, kinerja guru merupakan wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok mereka. Semakin baik pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan maka semakin nampak bentuk dari kinerja yang sebagaimana mestinya dimiliki oleh setiap guru, baik guru yang berstatus sebagai guru pegawai negeri sipil maupun guru yang berstatus sebagai guru honorer. Jasa dan pengabdian mereka menjadi harapan kita semua dalam membentuk generasi yang siap mewariskan budaya bangsa dan memperjuangkannya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 52 ayat 1 mencakup kegiatan pokok yaitu; merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas-tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas-tugas pokok.³ Misalnya dalam hal merencanakan pembelajaran; guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah/madrasah. Melaksanakan pembelajaran; merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka. Menilai hasil pembelajaran; adalah serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Tugas-tugas ini merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh guru, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang berstatus sebagai guru honorer.

³ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawasan*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2009, hlm. 6

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu contoh yang dapat penulis gambarkan, di mana kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada mereka sangat menjamin. Ini merupakan usaha pemerintah Indonesia dalam perannya demi menjamin mutu pendidikan.

Sebagai guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, selain gaji pokok masih banyak lagi jenis tunjangan yang diberikan kepada mereka, misalnya tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan beras dan tunjangan anak. Selain itu ada lagi yang namanya insentif, baik yang berasal dari pemerintah Provinsi maupun yang berasal dari pemerintah tingkat kabupaten/kota.

Selain guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, ada juga yang berstatus sebagai guru honorer. Guru honorer juga mendapat jaminan kesejahteraan baik guru honorer yang diangkat dari Pemerintah Pusat, Provinsi, Daerah Tingkat II, maupun Komite. Guru honorer juga diberi kesempatan oleh pemerintah Indonesia dalam pengembangan karir. Misalnya pemerintah membuka kesempatan untuk menjadi guru pegawai negeri sipil dengan mengikuti tes atau dengan diangkat langsung dengan syarat-syarat tertentu misalnya mengangkat mereka yang berprestasi atau yang sudah lama mengabdikan dalam suatu lembaga sekolah.

Meskipun secara garis besar dapat kita lihat bahwa kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada guru-guru PNS lebih baik jika kita bandingkan dengan guru yang berstatus honorer, namun dengan demikian baik guru PNS maupun guru honorer memiliki tanggung jawab dan memiliki tuntutan peran yang sama dalam hal mendidik. Peran dan tanggung jawab yang diemban baik

oleh guru PNS maupun guru honorer dalam melaksanakan tugas-tugas pokok sebagai guru maupun tugas-tugas tambahan adalah sama. Dengan kata lain antara guru PNS dan guru honorer merupakan tenaga pendidik yang sama-sama memiliki kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan profesi mereka sebagai guru.

SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar dulunya bernama Yayasan Lembaga Pendidikan Desa Tambang yang disingkat YLPT dan disahkan pada hari kamis tanggal 24 Desember 1987. Sejak awal pertama kali didirikan di jalan Raya Pekanbaru – Bangkinang KM 29 kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dan berstatus Negeri pada Tahun 2002. Adapun para pegawai yang bekerja di SMAN 1 Tambang ini adalah 29 orang guru yang berstatus PNS dan 12 orang guru yang berstatus sebagai tenaga honorer (5 orang dari kontrak provinsi, 3 orang dari kontrak daerah dan 4 orang dari kontrak komite)

Jika dihubungkan dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada guru PNS di SMAN 1 Tambang lebih baik dari pada guru honorer, namun keduanya memiliki tugas-tugas dan tanggung jawab yang sama. Akan tetapi berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan) yang penulis lakukan pada tgl 16 dan 17 Januari 2010 di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar, penulis menemukan kelemahan pada kinerja guru-guru PNS dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka dibandingkan dengan guru honorer, padahal kesejahteraan guru PNS jauh lebih baik. Kelemahan tersebut terlihat baik dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

membimbing dan melatih peserta didik, maupun dalam melaksanakan tugas tambahan. Hal ini ditandai dengan gejala-gejala yang nampak sebagai berikut:

1. Sebagian guru PNS yang mengajar tidak membuat atau berpedoman pada RPP, sedangkan guru-guru honorer selalu membuat dan berpedoman pada RPP ketika mengajar di kelas
2. Terlihat bahwa guru-guru honorer lebih aktif membina para siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, rohis dan pengembangan diri di sekolah dibandingkan dengan guru PNS..
3. Sebagian guru-guru PNS baru sibuk menyiapkan Perangkat Pembelajaran hanya ketika tim pengawas akan datang ke sekolah. Namun dalam hal ini tidak dijumpai pada guru-guru honorer.
4. Pada umumnya guru-guru PNS kurang tegas dalam menangani siswa yang melanggar peraturan sekolah.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar ”**

B. Penegasan Istilah

Untuk lebih terarahnya dan lebih mendalam istilah yang digunakan dalam judul ini, serta untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis memberikan penegasan istilah sebagai berikut :

1. Kinerja berasal dari pengertian *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Atau dengan kata lain kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai seseorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

2. Guru Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵
3. Guru Honorer adalah guru yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta Komite sekolah atau pihak Yayasan.⁶

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Perencanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kamapar.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2007, hlm. 7

⁵ Achmad Ricky Fauzan, *Peraturan Pegawai Negeri Sipil*, BKPP, Tangerang, hlm. 3

⁶ Sidoarjo.kab.go.id/Honorer.2009, hlm. 1

- b. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar
- c. Evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar
- d. Keterlibatan guru PNS maupun honorer dalam pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah.
- e. Belum jelasnya tingkat perbandingan kinerja guru PNS dan honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar
- f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PNS dan honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang 1). Kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang kabupaten Kampar. 2) Perbandingan kinerja antara guru Pegawai Negeri Sipil dan guru honorer di SMAN 1 Tambang kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah kinerja guru pegawai negeri sipil di SMAN 1 Tambang kabupaten Kampar?

- b. Bagaimanakah kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang kabupaten Kampar?
- c. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan guru honorer di SMAN 1 Tambang kabupaten Kampar?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar
- b. Untuk mengetahui kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar
- c. Untuk mengetahui perbandingan antar kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai masukan bagi guru-guru dan kepala sekolah SMAN 1 Tambang dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan untuk menjaga nama baik sekolah.
- b. Untuk memberikan motivasi kepada guru-guru dalam menjalankan kewajiban masing-masing
- c. Untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis tentang Manajemen Pendidikan Islam sesuai dengan jurusan penulis di UIN Suska Riau

- d. Sebagai sumbangan pemikiran penulis kepada fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau sekaligus merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S1) jurusan Kependidikan Islam konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

Sebagai dasar pemikiran penelitian ini lebih dahulu akan dikemukakan kerangka teoretis dengan masalah yang akan dibatasi. Kerangka teoretis merupakan dasar berfikir untuk mengkaji suatu masalah guna memperoleh kebenaran dalam suatu penelitian

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.¹

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut.²

Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki

¹ Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Guru*, Direktorat Tenaga Kependidikan, Jakarta, 2008, hlm. 20

² A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Rosda, 2000, hlm. 67

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kepribadian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.³

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru-guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapan pengalaman dan kesungguhan atas penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran kesiapan dalam mengajar dan tugas-tugas lain, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya.⁴

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 309

⁴ Tabrani Rusyan, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*, Jakarta, PT. Intemidasi, 2008, hal. 18

Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell dalam Surya Dharma dapat dilihat dari empat hal, yaitu: ⁵

1. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Standard kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Hamzah B Uno dalam Martinis Yamin tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan.⁶

Prihal tenaga pengajar/guru dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memadu peserta didik dalam mental-spritual maupun fisik biologis. Kinerja guru adalah

⁵ Surya Dharma, *Loc. Cit.*

⁶ Martinis Yamin, *Loc. Cit.*

prilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi satu tugasnya.⁷

2. Ruang Lingkup Kerja Guru

Kewajiban guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 ayat 1 mencakup yaitu pembina kegiatan pokok:⁸

a. Merencanakan pembelajaran

Perencanaan berasal dari kata rencana yaitu pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian proses perencanaan harus dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan dan dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut⁹

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

Dalam praktik pengajaran di sekolah terdapat beberapa persiapan pembelajaran, yaitu:

1) Analisis materi pembelajaran

⁷ *Ibid*,

⁸ Baedhowi, *Pedomam Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional, 2009 hlm. 6

⁹ Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, PT. Fajar Interpratama, Bandung, 2008 hlm. 23

- 2) Program tahunan/program semester
- 3) Silabus/satuan pembelajaran
- 4) Rencana pembelajaran
- 5) Program perbaikan dan pengayaan

Dalam membuat lima rencana tersebut, biasanya guru dibantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Dalam organisasi ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencanan pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Melaksanakan pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Penjelasan kegiatan tatap muka adalah sebagai berikut:

- 1) Kegiatan tatap atau kegiatan pembelajaran terdiri dari kegiatan penyampaian materi pelajaran, membimbing dan melatih peserta didik terkait dengan materi pelajaran, dan menilai hasil belajar yang terintegrasi dengan pembelajaran dalam kegiatan tatap muka.
- 2) Menilai hasil belajar yang terintegrasi dalam proses pelaksanaan pembelajaran tatap muka antara lain berupa penilaian akhir

pertemuan atau penilaian akhir tiap pokok bahasan merupakan bagian dari kegiatan tatap muka.

- 3) Kegiatan tatap muka dapat dilakukan secara langsung atau termediasi dengan menggunakan media antara lain video, modul mandiri, kegiatan obeservasi/aksplorasi.
- 4) Waktu kegiatan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah/madrasah.

c. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil kegiatan merupakan serangkaian hasil kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan memanfsirkan data tentang proses dan hasil belajar pada peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Melalui penilaian hasil pembelajaran diperoleh informasi yang bermakna untuk meningkatkan proses pembelajaran berikutnya serta pemngabilan keputausan lainnya. Menilai hasil pembel;ajran dilakukan secara integrasi dengan tatap muka seperti ulangan harian dan kegiatan menilai hasil belajar dan waktu tertentu seperti ujian tengah smester dan akhir smester.

1) Penilaian dengan tes

- a) Tes dilakukan secara tertrulis atau lisan , dalam bentuk ulangan harian, tengah semester, dan ujian akhir semester. Tes ini dilakasanakan sesuai dengan kalender pendidikan atau jadwal yang telah ditentukan.

- b) Tes tertulis dan lisan dilakukan di dalam kelas
 - c) Pengolahan hasil tes dilakukan di luar jadwal pelaksanaan tes
- 2) Penilaian non tes berupa pengamatan dan pengukuran sikap
- a) Pengamatan dan pengukuran sikap sebagai bagian tidak terpisahkan dari proses pendidikan, dilaksanakan oleh guru dengan tujuan untuk melihat hasil pendidikan yang tidak dapat diukur dengan tes tertulis atau lisan.
 - b) Pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas menyatu dengan proses tatap muka atau di luar kelas.
 - c) Pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di luar kelas merupakan kegiatan di luar jadwal tatap muka.

3. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran

pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi paedagogik
- b. Kompetensi kpribadian
- c. Kompetensi professional
- d. Kompentensi sosial¹⁰

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

- a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹¹

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat scenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Jakarta: CV Eko Jaya, 2005 hlm. 26

Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah .kesangupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.¹² Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Faktor terpenting bagi seorang guru adalah keperibadiannya, keperibadian itulah yng akan mementukan apakah ia akan menjadi pendidik dan Pembina yang baik bagi anak didiknya atakah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depen anak didik, terutama bagi anaka didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang sedang mengalami keguncangan jiwa (tingkat menengah).¹³

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik,

¹² Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*. Bandung, Alfabeta, 2007, hlm. 19

¹³ Zakiah Dradjat, *Keperiadian Guru*, PT. Bulan Bintang, Jakarta, 2005, hlm. 9

dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Sedangkan kompetensi guru yang telah dibakukan oleh Dirjen Diknasmen Depdiknas sebagai berikut:¹⁴

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Menguasai landasan keperibadian
- 3) Menguasai bahan pelajaran
- 4) Menysusun program pengajaran
- 5) Melaksanakan program pengajaran.
- 6) Menilaia hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan
- 7) Mnyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajran
- 8) Menyelenggarakan program bimbingan
- 9) Menyelenggarakan admnistrasi sekolah.

c. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan asanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki rinsip yang

¹⁴ Hamzah, *Profesi Kependidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 20

dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:¹⁵

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama

¹⁵ Undang-Undang RU No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen.*, hlm. 6

pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:¹⁶

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkat kemampuan professional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara .faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁷

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

¹⁶ Saiful Hadi, *.Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru.*, (www. Saiful HadiWordpress. com, 2007, hlm. 1

¹⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 67

Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.¹⁸

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:¹⁹

1) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi.

¹⁸ A.A Anwar Prabu, Manajemen Sumber., *Op. Cit.*, hlm. 68

¹⁹ *Ibid*

- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Meanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1) Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah

a) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan

monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

b) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

c) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

d) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

e) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja.

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:²⁰

a) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

²⁰ Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali, 1985, hlm. 30

c) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian

d) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

e) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

f) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

1. Evaluasi Kinerja

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan .

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari

para pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.²¹

6. Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja pada pemerintah suatu negara. Pekerja di badan publik non-departemen terkadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri. Mereka merupakan pelayan masyarakat yang harus bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyelesaikan kepentingan masyarakat.²²

Pada era reformasi saat ini di mana semua orang menghendaki terciptanya pemerintahan yang bebas dari korupsi, sudah sepantasnya apabila para pegawai negeri kita memiliki 6 etos kerja, yaitu kerja keras, disiplin, mandiri, jujur, rajin, dan yang terpenting harus tebal imannya. Selain itu, kompetensi yang harus dimiliki para pegawai negeri kita agar selalu dapat melayani masyarakat dengan baik, antara lain: tidak terpaku pada kegiatan-kegiatan rutin yang terkait dengan fungsi *instrument birokrat*; tanggap terhadap masalah-masalah publik; memiliki wawasan *futuristic* dan *sistematik*; mampu melakukan terobosan melalui pemikiran yang kreatif dan inovatif (tidak terlalu

²¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT RefikaAditama, 2006 Cet ke-II, hlm. 11-12

²² Google.com, *Korps Pegawai Republik Indonesia Sebagai Wadah Penghimpun Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik*, Jakarta, 2009, hlm. 1

terpaku pada aturan); memiliki kemampuan untuk mengantisipasi, memperhitungkan, dan meminimalkan resiko; jeli terhadap potensi sumber-sumber dan peluang baru; memiliki kemampuan untuk mengombinasikan berbagai sumber daya sehingga menjadi sumber daya campuran yang memiliki produktivitas tinggi; memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dengan menggeser sumber kegiatan berproduksi rendah ke arah kegiatan berproduksi tinggi.

b. Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Kepegawai negerian yang ada di Indonesia sendiri, di mana pada dasarnya Pegawai Negeri di Indonesia terdiri atas:²³

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)

Seperti halnya di Inggris dan Perancis, pegawai negeri di Indonesia adalah sistem karir. Mereka dipilih dalam ujian seleksi tertentu, mendapatkan gaji dan tunjangan khusus, serta memperoleh pensiun. Namun demikian, terdapat jabatan-jabatan tertentu yang tidak diduduki oleh pegawai negeri, misalnya presiden, gubernur, bupati, dan walikota yang dipilih langsung oleh rakyat melalui pemilu, serta para menteri yang ditunjuk oleh presiden. Camat dan lurah adalah

²³ *Ibid.*, hlm. 2

PNS, sedangkan kepala desa bukan merupakan PNS karena dipilih langsung oleh warga setempat.

Berdasarkan adanya pembagian kewenangan antara pusat dan daerah, pegawai negeri sipil pun juga dibagi menjadi PNS pusat dan PNS daerah. PNS pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada APBN dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan negara, lembaga-lembaga tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan. Sedangkan PNS daerah adalah PNS yang bekerja di Pemerintah Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.²⁴

c. Pengertian Tenaga Honorer

Definisi tenaga honorer menurut Peraturan Pemerintah No. 48

Tahun 2005 :

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.²⁵

Guru honor yang ada pada suatu sekolah terdiri dari beberapa jenis, hal ini dikarenakan tergantung dari mana ia diangkat dan dibiayai sesuai dengan jenis pekerjaan atau tugasnya di suatu lembaga.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 3

²⁵ <http://www.bkd.sidoarjo.go.id/Honorer.htm>. hlm. 1

Misalnya di lembaga sekolah, terdiri dari guru honorer yang dikontrak oleh :

- 1) Kontrak Provinsi
- 2) Kontrak Daerah
- 3) Kontrak Komite

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang kinerja guru telah banyak dilakukan oleh sejumlah mahasiswa yang menempuh jenjang pendidikan strata 1 (S1), diantaranya; adalah Harunisah mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA RIAU pada tahun 2005 meneliti dengan judul “Pelaksanaan Kinerja Guru Dalam Memaksimalkan Siswa Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Di Madrasah Penyasawan Kecamatan Kampar.” Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada guru mata pelajaran Aqidah Akhlak, dan siswa kelas X, XI dan XII, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang positif antara pelaksanaan kinerja guru dalam memaksimalkan siswa pada mata pelajaran aqidah akhlak dengan faktor internal dan eksternal yang terdapat pada diri guru aqidah akhlak di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Penyasawan Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Hal ini sesuai dengan asumsi dasar, yaitu:

1. Jika guru aqidah akhlak tidak memiliki ilmu pengetahuan yang cukup, kesejahteraan yang prima, disiplin kerja yang tinggi dan melaksanakan kegiatan pembekajaran dan mengajar mata pelajaran aqidah akhlak, maka siswa tidak dapat dimaksimalkan pada mata pelajaran aqidah akhlak.

2. Jika guru aqidah akhlak memiliki ilmu pengetahuan yang cukup, kesejahteraan yang prima, disiplin kerja yang tinggi dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengajar mata pelajaran aqidah akhlak, maka siswa dapat dimaksimalkan dengan menerapkan mata pelajaran aqidah akhlak.

Berdasarkan hasil wawancara dari penelitian Harunisah telah menyimpulkan bahwa pelaksanaan kinerja guru dalam memaksimalkan siswa pada mata pelajaran aqidah akhlak masih tergolong sedang dengan tingkat persentase 49-75% dalam kategori sedang.

Sedangkan penelitian lain yang berkenaan dengan kinerja guru adalah Eny Darwati mahasiswa fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA RIAU pada tahun 2005 meneliti dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Pinang.” Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ia berkesimpulan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien Φ yakni 0.447 dari pada “r” table 5% yakni 0.423%. Dengan demikian berarti hipotesa alternatif yang diajukan yakni “Adanya pengaruh antara kesejahteraan guru di MAN Tanjung Pinang. Sementara” diterima.

Walaupun penelitian yang dilakukan oleh Harunisah ada kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yakni sama-sama meneliti tentang kinerja guru, namun Harunisah menekankan pada pelaksanaan kinerja guru itu sendiri dalam memaksimalkan kemampuan siswa pada mata pelajaran tertentu

dan tidak menjelaskan lebih jauh tentang kinerja, sedangkan penulis sendiri meneliti tentang kinerja guru untuk mengetahui tingkat kinerja mereka yang kemudian dibandingkan dengan profesi guru yang berbeda, yaitu guru pegawai negeri sipil dan guru honorer. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Eni Darmawati, walaupun sama-sama membahas masalah kinerja guru, namun Eni Darmawati lebih menekankan pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian penulis berkesimpulan bahwa penelitian dengan judul Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipi dan Honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar belum pernah diteliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penelitian ini maka diperlukan adanya konsep operasional. Konsep operasional merupakan penjabaran dari teoritis sebagaimana telah diuraikan di atas.

Ada beberapa indikator tentang kinerja yang akan penulis jadikan pedoman untuk mengetahui sejauhmana tingkat kinerja yang dimiliki oleh guru. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran
 - a. Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
 - b. Menyusun program pembelajaran
2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran
 - a. Melaksanakan post test
 - b. Melaksanakan kegiatan tatap muka atau pembelajaran

- c. Melaksanaakan penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa
- 3. Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran
 - a. Memberikan nilai atau hasil kepada siswa secara objektif
 - b. Membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua siswa
- 4. Kinerja guru dalam disiplin tugas
 - a. Menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah
 - b. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah

D. Asumsi dan Hipotesis

- 1. Asumsi dasar
 - a. Beban, tugas dan tanggung jawab guru Pegawai Negeri Sipil dan guru honorer adalah sama.
 - b. Tiap-tiap guru mempunyai kinerja tersendiri.
- 2. Hipotesis

Berdasarkan asumsi di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

Ho: Tidak ada Perbedaan yang signifikan antara kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak diterimanya proposal penelitian ini yakni pada tanggal 30 Maret 2010 sampai tanggal 1 Juli 2010 berlokasi di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah guru PNS dan Guru Honorer di SMAN 1 Tambang Kab. Kampar. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah perbandingan kinerja antara Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Honorer di SMAN 1 Tambang.

C. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan Guru honorer di sekolah SMAN 1 Tambang Kab. Kampar. Jumlah keseluruhan guru yang mengajar di SMAN 1 Tambang adalah 41 orang. Jumlah guru yang berstatus sebagai guru PNS adalah sebanyak 29 orang. Sedangkan guru yang berstatus sebagai guru honorer adalah sebanyak 12 orang. Karena total tenaga pengajar berjumlah 41 orang, maka sangat dimungkinkan penelitian ini tidak memakai teknik sampel, dengan kata lain penelitian ini dapat disebut dengan penelitian populasi. Hal ini juga bertujuan agar penelitian ini terhindar dari sedikit banyak kekeliruan yang mungkin terjadi dalam menarik kesimpulan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan, yaitu terjun langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan tehnik:

1. Angket

Sejumlah pertanyaan tertulis disebarkan kepada guru-guru untuk mendapatkan data tentang kinerja guru baik guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun honorer di SMAN 1 Tambang.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada kepala sekolah untuk mendapatkan data tentang gambaran kinerja guru-guru dan profil sekolah atau perkembangan SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar..

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang gambaran umum lokasi penelitian

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Untuk mendapatkan data tentang kinerja guru di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar yakni kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

Table 1**INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
Kinerja guru	a. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran: - Membuat RPP dan, - Menyusun program pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
	b. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran: - Melaksanakan post test - Melaksanakan kegiatan tatap muka atau pembelajaran - Melaksanakan penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	10
	c. Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran - Memberikan nilai atau hasil kepada siswa secara objektif - Membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	7
	d. Kinerja guru dalam disiplin tugas: - Mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah - Munyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah	25, 26, 27, 28, 29, 30	5

F. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini bersifat komparasi yang bertujuan untuk membandingkan keadaan, fenomena-fenomena dan dianalisa dengan menggunakan kalimat-kalimat yang dipisah-pisahkan, dan bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran dapat diproses dengan cara dijumlahkan dan dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan

dan diperoleh persentasi.¹ Dalam penelitian ini terdapat dua sampel (X dan Y), di mana sampel yang satu dengan sampel yang lain tidak saling berkorelasi. Oleh karena itu maka dalam menganalisa data hasil penelitian ini akan diolah dengan tehnik komparasi Bivariat dengan menggunakan rumus Tes "t" (*Student t*) untuk sampel besar yang tidak berhubungan (berkorelasi).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:²

$$t_0 = \frac{M_x - M_y}{\sqrt{\left(\frac{SD_x}{\sqrt{N-1}}\right)^2 + \left(\frac{SD_y}{\sqrt{N-1}}\right)^2}}$$

Keterangan:

- M_x : Mean dari variabel kinerja guru PNS
- M_y : Mean dari variabel kinerja guru honorer
- SD_x : Standar deviasi variabel X
- SD_y : Standar deviasi variabel Y
- N : Jumlah sampel

Rumus tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi perbedaan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar. Untuk menentukan kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan honorer baik secara individual maupun kelompok maka akan ditentukan skor rata-rata hasil jawaban responden dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. 2.60 – 3.0 (kinerja guru tergolong tinggi)
2. 1.60 – 2.9 (kinerja guru tergolong sedang)
3. 0.50 – 1.59 (kinerja guru tergolong rendah)

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung 2007, hal. 14

² Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar, Pekanbaru, 2004, hlm. 193

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMAN Tambang

Sesuai dengan isi UUD 45 mengenai pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan yang akan erat kaitannya dengan kehidupan bernegara terutama di dalam menghadapi era globalisasi, sangat diperlukan sekolah yang bermutu dan berwawasan keunggulan yang mampu menghadapi persaingan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) serta tatanan zaman masa depan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka didirikanlah SMA Negeri 1 Tambang.

“SMA N 1 Tambang, dulunya bernama yayasan Lembaga Pendidikan Desa Tambang yang disingkat YLPT dan disahkan pada hari Kamis tanggal 24 Desember 1987. Sejak awal pertama kali didirikan di Jalan Raya Pekanbaru–Bangkinang KM 29 kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dan berstatus Negeri pada Tahun 2002.”¹

Sejak di bawah naungan yayasan hingga telah menjadi SMA Negeri 1 Tambang telah beberapa kali mengalami pergantian kepala sekolah. Untuk lebih lengkapnya, berikut ini adalah profil mengenai SMA Negeri 1 Tambang.

¹ Darwis, *Kepala SMAN 1 Tambang*, Wawancara, Tgl. 04 Mei 2010

“PROFIL SEKOLAH”

- a. Nama Sekolah : SMA NEGERI 1 TAMBANG
- b. Alamat : Jln. Raya Pekanbaru –
Bangkinang KM 29 Desa
Sungai Pinang kec. Tambang
Kab. Kampar
- b. Nama Yayasan : -
- Alamat Yayasan : -
- c. Nama Kepala Sekolah : Drs. Darwis
- Nomor Telp / Hp : 081378849090
- d. Tahun Didirikan/Tahun Observasi : 1980 / Tahun 2000 Penegrian.
- e. Kepemilikan Tanah /Bangunan : Hibah / Milik Pemda Kampar
- Luas Tanah / Status : 20.000 M²
- Luas Bangunan : 1.410 M²
- f. Nama-nama kepala SMA Negeri 1 Tambang :

Tabel II

NAMA-NAMA KEPALA SMAN 1 TAMBANG

No	Nama	Masa Jabatan
1.	Drs. Hasanjus	1987 - 1990
2.	Siti Aminah BA	1990 - 2002
3.	Basrun M.Pd	2002 – 2005
4.	Drs. Darwis	April 2005 - Sekarang

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

2. Tenaga Kependidikan

a. Guru

Guru merupakan personil dalam pelaksanaan pengajaran, tanpa guru sudah bisa dipastikan proses tidak akan berlang. Guru-guru di SMAN1 Tambang ini setiap tahunnya mengalami pergantian dari beberapa guru, hal ini dikarenakan beberapa guru yang mengajar di sana terdapat guru yang tidak tetap kemudian ditugaskan oleh pemerintah ke tempat lain. Sedangkan data guru terbaru yang penulis peroleh dari sekolah tersebut terdiri dari 29 orang guru yang berstatus sebagai pegawai negeri dan 12 orang guru yang berstatus guru non PNS.

Table III

KEADAAN GURU PNS SMAN 1 TAMBANG

No	Nama	Bidang studi	Ijazah terakhir	Pangkat
1	H. Idris Jaafar, S. Pd	B. Indonesia	S 1/A. IV 1998	Pembina Tk.I IV/b
2	Drs. Nasrial	PAI	S 1/A. IV 1999	Pembina Tk.I IV/b
3	Drs. Mansur	Sosiologi	S 1/A. IV 1990	Pembina Tk.I IV/b
4	Syahruman, S. Pd	Penjaskes	S 1/A. IV 1999	Pembina Tk.I IV/b
5	Dra. Nefriati	B. Indonesia	S 1/A. IV 1989	Pembina Tk.I IV/b
6	Dra. Tasmiati	PPKn	S 1/A. IV 1989	Pembina Tk.I III/d
7	Dra. Nelvi Fitriati	Biologi	S 1/A. IV 1992	Pembina Tk.I IV/b
8	Masniari, S. Si	Kimia	S 1/A. IV 1992	Pembina Tk.I IV/a
9	M. Toha	PPKn	S 1/A. IV 1994	Pembina Tk.I IV/a
10	Rosnimar, S. Pd	Biologi	S 1/A. IV 1994	Pembina Tk.I III/d
11	Ernawati, S. Pd	Matematika	S 1/A. IV 1995	Pembina Tk.I III/d
12	Noni Lestari, S. Pd	Kesenian	S 1/A. IV 2003	Pembina Tk.I III/d
13	Amrizal, S. Pd	Fisika	S 1/A. IV 1999	Pembina Tk.I III/d
14	Darnis, S. Pd	Kimia	S 1/A. IV 2000	Pembina Tk.I III/b
15	Jahlelawati, S. Pd	Kesenian	S 1/A. IV 2003	Pembina III/a
16	Suparman, S. Pd	Matematika	S 1/A. IV 2004	Pembina III/a
17	Alfian, S. Si	Fisika	S 1/A. IV 1999	Pembina III/a
18	Mohd. Azli, S. Ag	PAI	S 1/A. IV 1998	Pembina III/a

19	Elvi Cempaka, S. Pd	Geografi	S 1/A. IV 2000	Pembina III/a
20	Mohd. Nasir, S. Ag	PAI	S 1/A. IV 2000	Pembina III/a
21	Darusmansyah, S. Pd	Penjaskes	S 1/A. IV 1992	Pembina III/a
22	Dra. Eka Masdayanti	B P	S 1/A. IV 2001	Pembina III/a
23	Jasmien, S. Pd	B. Inggris	S 1/A. IV 2003	Pembina III/a
24	Ernawilis, S. Pd	Biologi	S 1/A. IV 2003	Pembina III/a
25	Muliati, S. Pd	Fisika	S 1/A. IV 1992	Pembina III/a
26	Nursanti, S. Pd	Ekonomi	S 1/A. IV 2001	Pembina III/a
27	Ismail Arif, S. Pd	B. Inggris	S 1/A. IV 2000	Pembina III/a
28	Neli Marlina, S. Pd	Matematika	S 1/A. IV 2000	Pembina III/a
29	Muharmiati, S. Pd	Ekonomi	S 1/A. IV 1991	Pembina III/a

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

Table IV
KEADAAN GURU HONORER SMAN 1 TAMBANG

No	Nama	Bidang studi	Ijazah terakhir	Pangkat
1	H. Siti Aminah, B. A	PAI	S 1/1991	-
2	Herlina, S. E	Ekonomi	S 1/1991	-
3	Yanti Anggraini	Ekonomi	S 1/2004	-
4	Nurcholis Maksum	PPKn	S 1/2000	-
5	Syamsulrizal, S. Ag	PAI	S 1/2000	-
6	Yona Afriani, S. E	Sejarah	S 1/2008	-
7	Sri Jusmaini, S. E	Sejarah	S 1/2006	-
8	Dedi Dahmuji	B. Indonesia	S 1/2007	GTT
9	Hendra Feri	Komputer	S 1/2008	GTT
10	Devi Rita, Amd	Komputer	S 1/2008	GTT
11	Shinta Novisa	B. Indonesia	S 1/2008	GTT
12	Sri Rahmadani, S. Pd	B. Inggris	S 1/2009	GTT

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

b. Pegawai/karyawan

Pegawai/karyawan yang ada di SMAN 1 Tambang in berjumlah

8 orang. Adapun perinciannya sebagai berikut:

Tabel V
KEADAAN PEGAWAI SMAN 1 TAMBANG

No	Nama	Jabatan	Pendidikan terakhir
1	Drs. Darwis	Kepala sekolah	S1/1999
2	Sarmuji	Kepala Tata Usaha	SMA/1984
3	Hasmar	Staf Tata Usaha	SMA/1999
4	Syamsimar	Staf Tata Usaha	SMA/1984
5	Dasratman	Staf Tata Usaha	SMA/1990
6	Jasniati	Staf Tata Usaha	SLTP/1982
7	Nurbaiti	Staf Tata Usaha	SMA/1984
8	Zulhasdi	Pejaga sekolah	SD/1985
9	M. Idris	Penjaga sekolah	SLTA/2007

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

3. Keadaan siswa

Para siswa tinggal bersama orang tuanya, hal ini dikarenakan SMAN 1 Tambang letaknya di tengah-tengah lokasi kecamatan dan berdampingan dengan lokasi kantor kecamatan Tambang desa Sungai Pinang. Berdasarkan wawancara yang dengan kepala sekolah SMAN 1 Tambang dan dokumen yang ada dalam 4 tahun terakhir ini dapat penulis jabarkan bahwa jumlah siswa pada tahun 2009-2010 sedikit menurun jika dilihat dari tahun-tahun sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk tabel tentang keadaan siswa SMAN 1 Tambang sebagai berikut:

Tabel VI**KEADAAN SISWA SMAN 1 TAMBANG 2005-2010**

Tahun Ajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah (kelas X+XI+XII)	
	Jumlah Siswa	Jumlah kelas/lokal	Jumlah Siswa	Jumlah kelas/lokal	Jumlah Siswa	Jumlah kelas/lokal	siswa	Jumlah kelas
2005/2006	182	5	192	5	156	5	531	15
2006/2007	206	5	185	5	184	5	583	15
2007/2008	194	5	183	5	180	5	557	15
2008/2009	204	6	182	5	171	5	557	16
2009/2010	148	5	183	5	158	5	525	15

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

4. Keadaan sarana dan parasarana

Fasilitas merupakan faktor penunjang dalam menjalankan proses pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu dalam rangka menuju keberhasilan pendidikan maka suatu lembaga pendidikan formal haruslah memiliki fasilitas yang memadai.

Di SMAN 1 Tambang, memiliki fasilitas yang cukup menunjang demi tercapainya proses pendidikan yang bermutu, hal ini dapat kita buktikan dengan sejumlah data yang penulis peroleh yakni:

a. Gedung

Bangunan yang ada di SMAN 1 Tambang didirikan pada tahun 1985 yang kemudian direhab kembali pada tahun 2000 sehingga memungkinkan sekolah ini memiliki kualitas bangunan yang standar yang harus dimiliki suatu sekolah formal. Bangunan yang didirikan seluas 1.325 M2, dengan konstruksi bangunan permanent dan berlantai semen, beratap seng dan loteng yang terbuat dari triplek. Yang paling

penting dari gedung di SMAN 1 Tambang ini adalah tanah milik pribadi.

b. Ruang/lokasi

Tabel VII

KEADAAN RUANG/LOKASI DI SMAN 1 TAMBANG

No	Ruangan	Jumlah
1	Ruang belajar	15 buah
2	Ruang kantor/TU	1 buah
3	Ruang majelis guru	1 buah
4	Ruang perpustakaan	1 buah
5	Gudang	1 buah
6	WC/PAT	6 buah
7	Ruangn kepala sekolah	1 buah
8	Laboratorium IPA	2 buah

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

c. Perlengkapan dan alat pelajaran

Tabel VIII

PERLENGKAPAN DAN ALAT PELAJARAN DI SMAN 1 TAMBANG

No	Perlengkapan dan alat pelajaran	Jenis	Jumlah
1	Perlengkapan	Bangku/meja siswa - untuk kelas X - untuk kelas XI - untuk kelas XII Lemari buku perpustakaan Rak buku Meja/kursi kepala sekolah Papan tulis Kursi tamu Jam dinding Lonceng	525 buah 184 buah 183 buah 148 buah 4 buah 6 buah 1 buah 15 buah 2 buah 4 buah 2 buah

		Sound system Radio tape Bendera merah putih Tiang bendera Meja/kursi pegawai Komputer	3 buah 3 buah 6 buah 1 buah 5 buah 22 buah
2	Alat Pelajaran	IPA dan IPS Torso manusia Gambar presiden Lambang Negara Peta dinding dunia Peta dinding riau Teks. Pancasila Teks. Sumpah pemuda Peta dinding dunia Globe	1 buah 1 buah 2 buah 2 buah 12 buah 12 buah 1 buah 1 buah 12 buah 4 buah

Sumber data: Kantor Tata Usaha SMAN 1 Tambang

B. Penyajian Data

1. Wawancara

Dalam teknik wawancara penulis mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada kepala sekolah untuk mengetahui gambaran tentang kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

- a. Apakah setiap guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang membuat Perangkat Kegiatan Belajar Mengajar?

Jawaban; “Ya”, setiap guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang diwajibkan membuat Perangkat Kegiatan Belajar Mengajaran dan disahkan oleh kepala sekolah dan masing-masing guru bidang studi. Dan alhamdulillah setiap guru PNS maupun honorer di SMAN 1 Tambang ini membuat perangkat tersebut.

- b. Sejauh yang bapak ketahui, apakah para guru PNS maupun guru honorer di SMAN 1 Tambang ini memulai dan mengakhiri pelajaran tepat pada waktunya?

Jawaban; Selama saya menjabat sebagai kepala sekolah di SMAN 1 Tambang ini baik guru PNS maupun guru honorer keduanya senantiasa memulai dan mengakhiri pelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hanya saja kadang-kadang sebagian guru PNS maupun honorer tidak tepat waktu karena terlambat, ada kepentingan, izin dan sebagainya.

- c. Sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pihak sekolah, apakah guru PNS maupun guru honorer membagikan hasil belajar siswa (raport) sesuai pada waktu yang telah ditentukan?

Jawaban: “Ya” semua guru-guru menyerahkan raport sesuai pada waktu yang telah ditetapkan, kecuali sebagian kecil dari guru PNS maupun honorer yang agak terlambat, karena alasan sakit atau izin dan lain-lain.

- d. Sepengawasan bapak apakah guru PNS maupun guru honorer datang dan meninggalkan sekolah tepat pada waktunya?

Jawaban; “kadang-kadang ada yang terlambat datang karena alasan-alasan tertentu.

- e. Menurut bapak bagaimana kinerja guru PNS dan guru honorer di SMAN 1 Tambang ini?

Jawaban; Sepengetahuan saya sebagai kepala selama menjabat di SMAN 1 Tambang ini dari pelaksanaan tugas-tugas yang mereka laksanakan, maka saya berkesimpulan bahwa kinerja guru PNS maupun honorer cukup memuaskan.

2. Data Angket

Penyajian data dalam bab ini yang membahas tentang kinerja guru di SMAN 1 Tambang, penulis sajikan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil angket yang disebar kepada sejumlah guru. Jumlah keseluruhan angket yang telah disebarkan sebanyak 41 rangkap telah dibagikan kepada masing-masing guru yang terdiri dari 29 orang guru pegawai negeri sipil dan 12 orang guru honorer. Angket yang telah dibuat terdiri dari 30 pertanyaan dan tiap-tiap pertanyaan yang dilengkapi dengan 3 option yang digunakan untuk mencari data-data tentang taraf signifikan perbedaan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan honorer. Berikut ini akan dilihat perbedaan antara variabel X yaitu kinerja guru pegawai negeri sipil dan variabel Y yaitu kinerja guru honorer dengan penskoran sebagai berikut:

- a. Option a, menunjukkan kinerja guru sangat tinggi, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 3
- b. Option b, menunjukkan kinerja guru tinggi, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 2
- c. Option c, menunjukkan kinerja guru sedang, untuk menentukan bobotnya penulis berikan skor 1

Berdasarkan hitungan bobot di atas, maka otomatis bobot tertinggi adalah $30 \times 3 = 120$, sementara bobot terendah $30 \times 1 = 30$. setelah dilakukan penskoran maka hasil tersebut digolongkan menjadi 3 golongan yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan penggolongan sebagai berikut:

- a. Kinerja guru tinggi dengan perolehan rata-rata skor $2.60 - 3.0$
- b. Kinerja guru sedang dengan perolehan rata-rata skor $1.69 - 2.59$
- c. Kinerja guru rendah dengan perolehan rata-rata skor $0.50 - 1.59$

Hasil penskoran di atas diaplikasikan dalam tabel analisis data, yang selanjutnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IX

**REKAPITULASI JUMLAH ANGKET TENTANG KINERJA
GURU PNS SMAN 1 TAMBANG**

No Urut Guru	Skor yang dicapai pada tiap-tiap butir soal																															Total Skor	Rata- rata skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	2.76	
2.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	2.93	
3.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85	2.83	
4.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	77	2.56	
5.	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	76	2.53	
6.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	69	2.30	
7.	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	74	2.46	
8.	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	72	2.40	
9.	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	72	2.40	
10.	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	80	2.66	
11.	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	78	2.60	
12.	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	72	2.40	
13.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	75	2.50	
14.	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	79	2.63	
15.	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	78	2.60	
16.	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	77	2.56	
17.	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	79	2.63	
18.	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	77	2.56	
19.	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	74	2.46	
20.	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	79	2.63	
21.	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	74	2.46	
22.	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	72	2.40	
23.	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	77	2.56	
24.	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	73	2.43	
25.	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	74	2.46	
26.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	82	2.73	
27.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	75	2.50	
28.	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	80	2.66	
29.	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	77	2.56	
Jumlah rata-rata skor angket																																2214	2.54

Berdasarkan tabel di atas diketahui dengan skor kinerja tertinggi guru PNS adalah 88 dan skor terendah adalah 69.

Setelah disajikan data tentang kinerja guru pegawai negeri SMAN 1 Tambang berikut ini akan disajikan data tentang kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

Tabel X

**REKAPITULASI JUMLAH ANGKET TENTANG KINERJA
GURU HONORER SMAN 1 TAMBANG**

No Teste	Skor yang dicapai pada tiap-tiap butir soal																															Total skor	Rata- rata skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1.	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	73	2.43	
2.	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	77	2.56	
3.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	2.50	
4.	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	76	2.53	
5.	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	76	2.53	
6.	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	82	2.73	
7.	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	78	2.60	
8.	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	77	2.56	
9.	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	78	2.60	
10.	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	79	2.63	
11.	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	79	2.63	
12.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	81	2.70	
Jumlah rata-rata skor angket																																931	2.58

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor kinerja guru honor tertinggi pada guru honorer adalah 82 skor terendah adalah 73.

Untuk melihat frekuensi setiap skor kinerja guru baik guru PNS maupun honor, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel XI

**TABEL FREKUENSI SKOR KINERJA GURU PNS
DI SMAN 1 TAMBANG**

NO	VARIABEL X	Frekuensi
1	85	1
2	82	1
3	80	2
4	79	4
5	78	3
6	77	5
7	76	1
8	75	2
9	74	4
10	73	1
11	72	4
12	69	1
JUMLAH		N = 29

Tabel XII

**TABEL FREKUENSI SKOR KINERJA GURU HONORER
DI SMAN 1 TAMBANG**

NO	VARIABEL X	Frekuensi
1	82	1
2	81	1
3	79	2
4	78	2
5	77	2
6	76	2
7	75	1
8	73	1
JUMLAH		N = 12

C. Analisis Data

1. Kinerja Guru PNS dan Honorer di SMAN 1 Tambang

Berdasarkan tabel IX di atas diketahui jumlah skor angket dari seluruh responden guru PNS adalah 2214. Untuk mengetahui skor rata-rata, jumlah seluruh skor dibagi jumlah responden dikalikan jumlah soal dengan perhitungan sebagai berikut:

$$2214 : (29 \times 30)$$

$$2214 : 870 = 2.54, \text{ jadi rata-rata skornya adalah } 2.54.$$

Melihat dari jumlah skor yang diperoleh di atas maka selanjutnya kita kembali kepada klasifikasi kinerja guru yang telah penulis rumuskan sebelumnya untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMAN 1 Tambang. Maka dari jumlah skor yang diperoleh rata-rata 2.54 berada pada rentang skor 1.69 – 2.59. Jadi dari skor rata-rata 2.54 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pegawai negeri SMAN 1 Tambang tergolong sedang.

Berdasarkan tabel X di atas diperoleh jumlah skor angket dari seluruh responden guru honorer adalah 931. Untuk mengetahui rata-rata skor angket seluruhnya, jumlah seluruh skor dibagi jumlah responden dikalikan jumlah soal dengan perhitungan sebagai berikut:

$$931 : (12 \times 30)$$

$$931 : 360 = 2.58, \text{ jadi rata-rata skornya adalah } 2.58.$$

Ternyata skor rata-rata 2.58 juga berada pada rentang 1.69 – 2.59, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru honorer SMAN 1 Tambang tergolong sedang.

2. Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Honorer di SMAN 1 Tambang

Sebagaimana diketahui bahwa teknik analisis komparasional adalah salah satu teknik analisis kuantitatif atau salah satu teknik analisis statistik yang dapat dipergunakan untuk menguji hipotesa mengenai ada tidaknya perbedaan antara variabel yang diteliti, jika perbedaan itu memang ada apakah perbedaan itu merupakan perbedaan yang cukup signifikan ataukah perbedaan itu hanyalah sebuah kebetulan saja.

Pada bagian ini akan dianalisis tingkat signifikansi perbedaan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang dengan menggunakan rumus tes *t* (*student t*) untuk sampel yang tidak berkorelasi dengan langkah-langkah:

a. Menyiapkan Tabel Perhitungan Mean dan Standar Deviasi variabel X dan variabel Y.

Untuk mencari Mean variabel dan deviasi standar maka penulis akan menyajikan terlebih dahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel XIII

**TABEL PERHITUNGAN MEAN DAN STANDAR DEVIASI
DARI VARIABEL X**

Nilai variabel X	frekuensi	fx	fx ²
85	1	85	7.225
82	1	82	6.724
80	2	160	12.800
79	4	316	24.964
78	3	234	18.252
77	5	385	29.645
76	1	76	5.776
75	2	150	11.250
74	4	296	21.904
73	1	73	5.329
72	4	288	20.736
69	1	69	4.761
Jumlah	29 = N	2.214 = $\sum fx$	169.366 = $\sum fx^2$

Tabel XIV

**TABEL PERHITUNGAN MEAN DAN STANDAR DEVIASI
DARI VARIABEL Y**

VARIABEL Y	frekuensi	fy	Fy ²
82	1	82	6.724
81	1	81	6.561
79	2	158	12.482
78	2	156	12.168
77	2	154	11.858
76	2	152	11.552
75	1	75	5.625
73	1	73	5.329
Jumlah	12 = N	931 = $\sum fy$	72.299 = $\sum fy^2$

b. Menghitung Mean dan Standar Deviasi variabel X dan variabel Y

Untuk mengetahui Mean dan Standar Deviasi dari variabel X maka dengan melihat tabel XII:

Mencari Mean:

$$M_x = \frac{\sum fx}{N} = \frac{2214}{29} = 76,344$$

Maka diperoleh Mean dari variabel X adalah 76,344

Mencari Standar Deviasi :

$$\begin{aligned} SD_x &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2} \\ &= \sqrt{\frac{169.366}{29} - \left(\frac{2214}{29}\right)^2} \\ &= \sqrt{5.840,206 - (76.344)^2} \\ &= \sqrt{5.840,206 - 5.828,406} \\ &= \sqrt{11,8} \\ &= 3,435 \end{aligned}$$

Maka diperoleh Standar Deviasi dari variabel X adalah 3,435

Selanjutnya mengetahui Mean dan Standar Deviasi dari variabel Y maka dengan melihat tabel XIII:

Mencari Mean:

$$M_y = \frac{\sum fx}{N} = \frac{931}{12} = 77,583$$

Maka diperoleh Mean dari variabel X adalah 77,583

Mencari Standar Deviasi :

$$\begin{aligned}
 SD_y &= \sqrt{\frac{\sum fy^2}{N} - \left(\frac{\sum fy}{N}\right)^2} \\
 &= \sqrt{\frac{72.299}{12} - \left(\frac{931}{12}\right)^2} \\
 &= \sqrt{6.024,916 - (77,583)^2} \\
 &= \sqrt{6.024,916 - 6.019,121} \\
 &= \sqrt{5,795} \\
 &= 2,407
 \end{aligned}$$

Maka diperoleh Mean dari variabel X adalah 2,407

c. Menghitung Harga t_0

Setelah didapatkan nilai Mean variabel X dan nilai Mean variabel Y, Standar Deviasi variabel X dan Standar Deviasi variabel Y maka selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus student “t”. Rumus ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Dengan perhitungan rumus studen “t” ini akan dapat dibuktikan dari hipotesis antara H_a dan H_o yang telah dirumuskan pada bab sebelum yaitu:

H_a : Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambagn Kabupaten Kampar.

Ho: Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambagn Kabupaten Kampar.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned}
 t_0 &= \frac{Mx - My}{\sqrt{\left(\frac{SDx}{\sqrt{N-1}}\right)^2 + \left(\frac{SDy}{\sqrt{N-1}}\right)^2}} \\
 &= \frac{76,344 - 77,583}{\sqrt{\left(\frac{3,435}{\sqrt{29-1}}\right)^2 + \left(\frac{2,407}{\sqrt{12-1}}\right)^2}} \\
 &= \frac{-1,239}{\sqrt{\left(\frac{3,435}{\sqrt{28}}\right)^2 + \left(\frac{2,407}{\sqrt{11}}\right)^2}} \\
 &= \frac{-1,239}{\sqrt{\left(\frac{3,435}{5,291}\right)^2 + \left(\frac{2,407}{3,316}\right)^2}} \\
 &= \frac{-1,239}{\sqrt{(0,649)^2 + (0,725)^2}} \\
 &= \frac{-1,239}{\sqrt{0,421 + 0,525}} \\
 &= \frac{-1,239}{\sqrt{0,946}} \\
 &= \frac{-1,239}{0,972} \\
 &= 1,274
 \end{aligned}$$

Maka diperoleh $t_0 = 1,274$

Selanjutnya untuk menentukan apakah hipotesis penelitian ini diterima atau tidak maka t_o sebesar 1,274 dikonsultasikan pada tabel t yang ada pada bagian lampiran skripsi ini. Namun terlebih dahulu harus diketahui df nya.

$$\begin{aligned} df &= (N_1 + N_2) - 2 \\ &= (29 + 12) - 2 \\ &= 41 - 2 \\ &= 39 \end{aligned}$$

Kemudian dikonsultasikan nilai t , di dalam tabel untuk $df = 39$ yaitu $df = 40$. Dengan $df = 40$ diperoleh harga kritik “ t ” sebagai berikut:

Pada taraf signifikan 5% = 2,02%

Pada taraf signifikan 1% = 2,72%

Dengan $t_o = 1,274$ berarti lebih kecil dari t_{tabel} baik pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1% ($2,02 > 1,274 < 2,72$). Dengan demikian H_a ditolak dan H_o yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Hasil analisis ini memberikan arti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru Pegawai Negeri Sipil dan guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar. Makna lain yang terkandung dari hasil analisis di atas adalah masalah tinggi rendahnya kinerja guru tidak ditentukan oleh status guru, apakah guru PNS atau honor. Masing-masing memiliki kesempatan yang sama untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian seperti dipaparkan pada penyajian dan analisis data maka dapatlah ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja guru pegawai negeri sipil di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar tergolong sedang dengan perolehan skor rata-rata 2,54.
2. Kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar tergolong sedang dengan perolehan skor rata-rata 2,58.
3. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru pegawai negeri sipil dan kinerja guru honorer di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan $t_o = 1,274$ yang lebih kecil dari t_{tabel} baik pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1% ($2,02 > 1,274 < 2,72$).

B. Saran – saran

Setelah melihat hasil yang diperoleh dari penelitian diatas, maka dalam kesempatan ini penulis memberikan beberapa saran agar kiranya dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja para guru di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar yaitu:

1. Diharapkan kepada para guru hendaknya melaksanakan tugas-tugas pokok ataupun tugas-tugas tambahan dengan sebaik mungkin dengan anggapan

bahwa tugas-tugas tersebut sebagai tanggung jawab diri dalam pengabdian dan bukan sebagai beban.

2. Hendaknya kepala sekolah lebih meningkatkan pengawasan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka dan terhadap pelaksanaan peraturan sekolah yang ditetapkan
3. Kepada pihak Dinas Pendidikan dalam hal ini pengawas sekolah hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya untuk memperhatikan dan memberi motivasi kepada guru dan kepala sekolah berkaitan dengan profesi sebagai tenaga pengajar.
4. Penelitian ini sebatas mengetahui signifikansi perbedaan kinerja antara guru pegawai negeri sipil dan honorer di SMAN 1 Tambang, untuk itu besar harapan penulis kepada peneliti yang lain agar melanjutkan penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Demikian hasil dari skripsi, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran yang positif dan kritik yang membangun adalah solusi yang terbaik demi perubahan kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Shaleh, *Pendidikan Agama dan Pendidikan Watak Bangsa*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Avin Fadilla Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi, Bandung, 1996
- Achmad Ricky Fauzan, *Peraturan Pegawai Negeri Sipil*, BKPP, Tangerang. 2009
- Budy Haryanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja*, UIN SUSKA, Pekanbaru, 2008
- Baedhowi, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, Jakarta 2009
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1984
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar, Pekanbaru, 2004
- Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Malayo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id/Honorer.htm>
- Google.com, *Korps Pegawai Republik Indonesia Sebagai Wadah Penghimpun Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik*, Jakarta, 2009
- Particia Buhler, *Manajemen Skill*, Pranada Media Group, Jakarta, 2007
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Pranada Media Group, Jakarta, 2007
- Retno Damayant, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*, Universitas Negeri Semarang, 2005
- Sidoarjokab.go.id/Honorer.2009
- Sukri, *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Guru*, Universitas Riau, Pekanbaru, 2005

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2007

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rika Cipta. Jakarta, 1999

Widyawati, *Analisis Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Syarat Kerja Umum (sku) dan Borongan*. UIN SUSKA, Pekanbaru, 2005

Zakiah Daradjat, *Keperibadian Guru*, PT. Bulan Bintang, Jakarta, 2005

DAFTAR TABEL

No Tabel	JUDUL TABEL	Hal
IV. 1	INSTRUMEN PENELITIAN	38
IV. 2	NAMA-NAMA KEPALA SMAN 1 TAMBANG	41
IV. 3	KEADAAN GURU PNS SMAN 1 TAMBANG	42
IV. 4	KEADAAN GURU HONORER SMAN 1 TAMBANG.....	43
IV. 5	KEADAAN PEGAWAI SMAN 1 TAMBANG.....	44
IV. 6	KEADAAN SISWA SMAN 1 TAMBANG 2005-210	45
IV. 7	KEADAAN RUANG/LOKASI DI SMAN 1 TAMBANG.....	46
IV. 8	PERLENGKAPAN DAN ALAT PELAJARAN DI SMAN 1 TAMBANG	46
IV. 9	REKAPITULASI JUMLAH ANGKET TENTANG KINERJA GURU PNS DI SMAN 1 TAMBANG	51
IV. 10	REKAPITULASI JUMLAH ANGKET TENTANG KINERJA GURU HONORER DI SMAN 1 TAMBANG.....	52
IV. 11	TABEL PREKUENSI SKOR KINERJA GURU PNS DI SMAN 1 TAMBANG	53
IV. 12	TABEL PREKUENSI SKOR KINERJA GURU HONORER DI SMAN 1 TAMBANG.....	53
IV. 13	TABEL PERHITUNGAN MEAN DAN STANDAR DEVIASI DARI VARIABEL X.....	56
IV. 14	TABEL PERHITUNGAN MEAN DAN STANDAR DEVIASI DARI VARIABEL Y	56

ANGKET TENTANG KINERJA GURU

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru.
Di SMAN 1 Tambang Kabupaten Kampar.

Dengan segala kerendahan hati, dalam rangka pengisian angket ini, Bapak/Ibu dimohon bantuannya untuk mengisi alternatif jawaban sesuai dengan pengalaman selama mengabdikan di sekolah ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh sedikitpun terhadap jabatan atau profesi yang Bapak/Ibu miliki karena angket ini semata-mata bertujuan untuk penelitian ilmiah guna membantu peneliti untuk memperoleh gelar Sarjana.

Petunjuk :

1. Isilah salah satu alternatif jawaban a, b, c dan d yang sesuai.
 2. Berilah tanda (X) atau (✓) pada alternatif jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
 3. Termakasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi dan mengembalikan angket penelitian ini.
-
-

Pertanyaan :

1. Apakah Bapak/Ibu guru membuat perencanaan pembelajaran yang hendak diberikan?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu guru menyusun program pembelajaran sesuai atau berpedoman pada kurikulum yang ada?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah

3. Apakah Bapak/Ibu guru membuat rumusan-rumusan tujuan pembelajaran?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu guru membuat bahan ajar yang digunakan relevan dengan tujuan pembelajaran yang ada?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
5. Dalam membuat RPP apakah Bapak/Ibu guru tidak pernah mengalami kesulitan?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
6. Apakah Bapak/Ibu guru membuat bahan ajar yang digunakan relevan dengan tujuan pembelajaran yang sudah dirumuskan?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
7. Apakah Bapak/Ibu guru menggunakan media yang relevan dengan materi?
 - a. selalu
 - b. kadang-kadang
 - c. tidak pernah
8. Ketika kegiatan belajar berlangsung apakah Bapak/Ibu guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang disampaikan?
 - a. selalu

- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

9. Apakah Bapak/Ibu guru mengajukan atau melakukan post test kepada siswa sebelum memulai pelajaran?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

10. Apakah Bapak/Ibu guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

11. Apakah Bapak/Ibu guru tidak pernah mengalami kesulitan dalam menggunakan/memilih metode dalam mengajar?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

12. Apakah Bapak/Ibu guru melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan selesai dipelajari siswa?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

13. Apakah Bapak/Ibu guru memberikan PR kepada siswa setiap pelajaran selesai diajarkan?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

14. Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan program yang Bapak/Ibu guru buat sendiri?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

15. Ketika proses belajar mengajar berlangsung apakah para siswa keluar masuk kelas?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

16. Apakah Bapak/Ibu guru dapat mengekspresikan segenap kemampuan mengajar?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

17. Apakah para siswa ribut di dalam kelas ketika Bapak/Ibu menerangkan materi pelajaran ?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

18. Apakah Bapak/Ibu guru membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua siswa?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

19. Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan?

- a. selalu

- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

20. Apakah Bapak/Ibu guru melakukan penjelasan materi kembali dan pemberian tugas tambahan pada siswa sebagai perbaikan?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

21. Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan pengajaran berupa pemberian materi bahan pelajaran dan penyelesaian tugas jika program pengajaran dianggap tercapai?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

22. Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan evaluasi secara rutin?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

23. Apakah Bapak/Ibu guru memberikan nilai kepada siswa secara objektif?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

24. Bagaimanakah motivasi siswa ketika mengikuti pelajaran yang Bapak/Ibu ajarkan di kelas ?

- a. tinggi
- b. sedang
- c. rendah

25. Apakah Bapak/Ibu guru datang ke sekolah tepat pada waktunya?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

26. Apakah ada beberapa orang siswa yang cabut/bolos ketika tiba pada jam pelajaran yang Bapak/Ibu ajarkan?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

27. Ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung apakah para siswa mengikuti pelajaran dengan disiplin dan tertib?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

28. Jika tidak hadir ke sekolah apakah Bapak/Ibu guru memberikan informasi terlebih dahulu?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

29. Apakah Bapak/Ibu guru menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepala sekolah tepat pada waktunya?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

30. Apakah Bapak/Ibu guru berusaha bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kemampuan agar dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan?

- a. selalu
- b. kadang-kadang
- c. tidak pernah

RIWAYAT HIDUP



Akmaluddin, lahir di Sedanau Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna. Tepatnya pada tanggal 10 September 1987. Penulis merupakan putra ke 4 dari 6 bersaudara dengan nama Ayahnda M. Sidik. S dan Ibunda Riyana.

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 002 Sedanau Kecamatan Bunguran Barat dan selesai pada tahun 1999.

Penulis melanjutkan pendidikan ke MTsN Sedanau Kecamatan Bunguran Barat selama tiga (3) tahun. Penulis sempat menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Tebu Ireng Jombang Jawa Timur selama 1,5 tahun selanjutnya melanjutkan pendidikan di MAN 1 Sedanau Kecamatan Bunguran Barat selama tiga (3) tahun dan selesai pada tahun 2006 dan melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam (KI) Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).